

**PENGARUH KEPERIBADIAN TYPE A DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP STRESS KERJA
KARYAWAN PDAM “DELTA TIRTA”
SIDOARJO**

SKRIPSI



Diajukan oleh :

Yuni Syafitri P.D
0512010043 / FE / EM

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2010**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan berkat-Nya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian Type A dan Iklim Organisasi Terhadap Stress Kerja Karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo”**.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spirituil maupun materiil, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur. SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar,MM. Selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra.Dwi Widajati,MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan skripsi sehingga peneliti bisa merampungkan tugas skripsinya

5. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Kepada kedua orangtuaku dan Adikku tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril ataupun material.
7. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain.

Akhir kata, Peneliti berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Salam hormat,
Surabaya, Desember 2010

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
ABSTRAKSI	vi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori.....	11
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.3. Kepribadian.....	12
2.3.1. Teori Kepribadian.....	12
2.3.2. Faktor-faktor pembentuk Kepribadian.....	14
2.3.3. Kepribadian Type A.....	15
2.3.4 Indikator Type Kepribadian A.....	16
2.4. Iklim Organisasi.....	17
2.4.1. Pengertian Iklim Organisasi.....	17
2.5. Stress Kerja.....	20
2.5.1. Pengertian Stress Kerja.....	20
2.5.2. Faktor-faktor Penyebab Stress.....	21
2.5.3. Indikator Stress Kerja.....	25
2.6. Pengaruh Kepribadian Type A terhadap Stress Kerja.....	26

2.7	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stress Kerja.....	27
2.8.	Kerangka Konseptual.....	28
2.9.	Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Definisi Operasional.....	29
3.1.1.	Definisi Operasional Variabel.....	29
3.2	Teknik Penentuan Sampel	33
3.3	Teknik Pengumpulan Data	36
3.3.1	Jenis-Jenis Data	36
3.3.2	Sumber data	36
3.3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4.	Uji Kualitas Data.....	37
3.4.1.	Uji Outlier Univariat dan Multivariat.....	37
3.4.1.1.	Uji Outlier Univariat.....	37
3.4.1.2.	Uji Outlier Multivariat.....	38
3.4.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	38
3.4.3.	Uji Normalitas.....	39
3.5.	Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	39
3.5.1.	Teknik Analisis.....	39
3.6.	Asumsi Model (Struktural Equation Modelling).....	41
3.6.1.	Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal.....	43
3.6.2.	Pengujian Model dengan Two-Step Approach.....	43
3.6.3.	Evaluasi Model.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Deskripsi Obyek Penelitian.....	49
4.1.1.	Sejarah PDAM “DELTA TIRTA”.....	49
4.1.2.	Struktur Organisasi.....	51
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	52
4.2.1.	Penyebaran Kusioner.....	52

4.2.2. Analisis Karakteristik Responden.....	52
4.2.3. Deskripsi Kepribadian Type A.....	55
4.2.4. Deskripsi Iklim Organisasi.....	57
4.2.5. Deskripsi Stress Kerja.....	57
4.3. Analisis Data.....	63
4.3.1. Evaluasi Outlier.....	63
4.3.2. Evaluasi Reliabilitas.....	65
4.3.3. Evaluasi Validitas.....	66
4.3.4. Evaluasi Construct Reliability & Variance Extracted	67
4.3.5. Evaluasi Normalitas.....	68
4.3.6. Analisis Model SEM.....	69
4.3.7. Uji Kausalitas.....	72
4.3.8. Unidimensi First Order.....	73
4.3.9. Unidimensi Second Order.....	73
4.4. Pembahasan.....	74

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Kesimpulan.....	78
5.2. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Daftar Absensi Karyawan PDAM”Delta Tirta” Sidoarjo.....	4
Tabel 3.1.	Kondisi Populasi dan Penentuan sampel Penelitian.....	35
Tabel 3.2.	Goodness Of Fit Indices.....	45
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3.	Frekuensi hasil Jawaban Responden Kepribadian Type A...	55
Tabel 4.4.	Frekuensi hasil Jawaban Responden Iklim Organisasi.....	57
Tabel 4.5.	Frekuensi hasil Jawaban Responden Mengenai Subjektif....	59
Tabel 4.6.	Frekuensi hasil Jawaban Responden Mengenai Kognitif....	61
Tabel 4.7.	Frekuensi hasil Jawaban Responden Mengenai Fisiologi....	62
Tabel 4.8	Hasil Uji Outlier.....	64
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.10.	Uji Validitas.....	66
Tabel 4.11	Construct Reliability dan Variance Extracted.....	67
Tabel 4.12	Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.13.	Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indices Model One Step Approach – Base Model.....	70
Tabel 4.14.	Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indices Model One Step Approach – Modification Model.....	71
Tabel 4.15.	Pengujian Hipotesis.....	72
Tabel 4.16.	Unidimensi First Order.....	73
Tabel 4.17.	Unidimensi Second Order.....	73
Tabel 4.18.	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Contoh Model Pengukuran Kepribadian Type A.....	40
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	52
Gambar 4.2. Model Pengukuran Dan Struktural: Celebrity Endorser dan Brand Image: Base Model.....	70
Gambar 4.3 Model Pengukuran Dan Struktural: Celebrity Endorser dan Brand Image: Modification Model.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Hasil Rekap Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

Lampiran 4 : Hasil Uji Outlier

Lampiran 5 : Hasil Uji SEM

PENGARUH KEPERIBADIAN TYPE A DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN PDAM “DELTA TIRTA” SIDOARJO

Yuni Syafitri P.D

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan di PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) propinsi Jawa Timur yang bertugas untuk melayani masyarakat Sidoarjo dan sekitarnya dalam penyaluran air minum secara baik. Sebagai gambaran selama kurun waktu 3 tahun meningkat, dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sakit tahun 2006 sebanyak 25 orang, tahun 2007 sebanyak 30 orang dan tahun 2008 sebanyak 35 orang, pegawai yang izin cuti tahun 2006 sebanyak 22 orang, tahun 2007 sebanyak 25 orang dan tahun 2008 sebanyak 32 orang, dan pegawai yang tidak hadir tanpa alasan tahun 2006 sebanyak 15 orang, tahun 2007 sebanyak 22 orang dan tahun 2008 sebanyak 27 orang, tingginya tingkat absensi yang terjadi di PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo menggambarkan ada suatu kesalahan atau masalah yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan tersebut dimana hal ini menggambarkan stres kerja karyawan yang cukup tinggi sehingga sering sekali terjadi absen kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui “Pengaruh Kepribadian Type A dan Iklim Organisasi Terhadap Stress Kerja Karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PDAM “DELTA TIRTA” Sidoarjo sebanyak 635 karyawan. Sampel yang diambil adalah sebesar 120 responden. Data yang dipergunakan adalah data primer yaitu data yang berdasarkan kuisisioner hasil jawaban responden. Sedangkan analisis yang dipergunakan adalah *Structural Equation Modelling*.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan telah didapatkan bahwa : jika kepribadian seorang karyawan yang bertipe A sedang naik maka dapat mengakibatkan meningkatnya stress kerja bagi karyawan, iklim organisasi yang kondusif tidak mampu menjadi peningkat stress kerja.

Keywords : Kepribadian Type A, Iklim Organisasi, Stress Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Adanya tantangan–tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya ilmu pengetahuan dan profesionalisme dibidang manajemen personalia dan sumber daya manusia, maka dalam mencari kualitas karyawan yang sesuai dengan keahliannya itu sulit. Dalam perkembangan dewasa ini pertumbuhan persaingan nasional dan internasional, tuntutan peningkatan perhatian terhadap kelestarian lingkungan dan perkembangan kegiatan kolektif para karyawan. Perusahaan atau organisasi merupakan wahana untuk mencapai tujuan. Agar pencapaian tujuan dapat dilaksanakan dengan baik, diperlukan fungsi-fungsi. Pengertian fungsi adalah tugas-tugas yang dapat dengan segera dibedakan dengan tugas-tugas yang lain.

Perusahaan menyadari berhasil tidaknya perusahaan tergantung pada faktor kerja sumber daya manusia. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang–orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi dan perusahaan. Terlebih pada saat sekarang para karyawan dituntut harus bisa menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan kemajuan teknologi yang semakin maju. Berbicara mengenai pengembangan kualitas karyawan tidak terlepas dari sumber daya manusia. Di zaman sekarang ini sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Karena karyawan merupakan faktor penentu dalam mengoperasikan faktor-faktor produksi lainnya didalam perusahaan. Cara yang dapat ditempuh

oleh perusahaan dalam rangka pembinaan terhadap karyawan adalah dengan melalui program pengembangan kualitas karyawan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan manajemen yang ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung-jawab pekerjaan pada waktu yang akan datang (Handoko, 2001: 104). Sehingga dengan adanya pengembangan karyawan akan memperbaiki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat – sifat kepribadian.

Stres kerja karyawan merupakan salah satu masalah yang harus dipikirkan oleh setiap perusahaan. Stres kerja adalah kondisi dinamik yang mana Individu di dalamnya menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti tetapi esensial bagi setiap individu (Robbins, 2000:793). Stres kerja akan membawa dampak negatif kepada setiap individu sehingga dapat mempengaruhi psikologis, fisik, dan perilaku karyawan. Meningkatnya karyawan yang mengalami stres dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang buruk.

Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan (Gibson, dkk 2000:702). Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Faktanya secara definitif yang disebut sebagai iklim organisasi itu selalu ada dalam perusahaan, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin adalah

faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi. Sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan perusahaan.

PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) propinsi Jawa Timur yang bergerak dalam pengelolaan air minum. Setelah menjadi salah satu perusahaan penyedia air minum terbaik di Indonesia, PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo ingin lebih meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat di Sidoarjo dengan memberikan pelayananan air bersih setingkat perusahaan air minum kelas dunia dengan menjadi salah satu PDAM terbaik. Tugas dari PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo adalah melayani masyarakat Sidoarjo dan sekitarnya dalam penyaluran air minum secara baik. Untuk melaksanakan tugas ini tentu dibutuhkan partisipasi karyawan yang dalam hal ini dapat dilihat dalam kinerja karyawan. Tetapi pada tabel dibawah ini dapat terlihat tingginya absensi yang terjadi di PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo, dimana hal ini menggambarkan stres kerja karyawan yang cukup tinggi sehingga sering sekali terjadi absen kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Perihal tersebut dapat dilihat dengan makin banyaknya keluhan yang disampaikan masyarakat kepada PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo, ditambah lagi dengan adanya rencana kenaikan tarif di tahun ini, Sidoarjo-Surya,(2010) Di tengah harga beras yang melambung tinggi, PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo berancang-ancang menaikkan tarif. Rencananya kenaikan tarif itu dilakukan pada pertengahan tahun ini. Informasinya, tarif dasar sekarang Rp 1.350 meter per

kubik akan dinaikkan menjadi Rp 1.700 meter per kubik. "Sebenarnya sejak tahun 2004 lalu sudah ada rencana untuk penyesuaian tarif dasar. Namun kondisi ini baru bisa dilakukan pada tahun ini," jelas Abdul Basid Lao, Direktur Pelayanan PDAM Delta Tirta, Minggu (18/2). Terkait hal ini Basid lebih suka menyebut penyesuaian tarif. Sebab, sejak adanya kenaikan tarif dasar listrik yang juga diikuti melambungannya semua harga bahan baku, praktis pemasukan yang didapat PDAM dari penjualan air sama sekali belum bisa menutup biaya perusahaan daerah ini. Biaya-biaya yang dikeluarkan antara lain untuk produksi, distribusi dan pemeliharaan instalasi yang sebagian besar juga sudah mulai uzur.

Selama kurun dua tahun ini PDAM berarti merugi, Namun kelangsungan kinerja, sehat atau tidaknya PDAM bukan hanya ditentukan dari penjualan air saja. "Sebab ada pendapatan lain di luar penjualan air, yakni dari pemasangan sambungan baru. Ini sangat membantu kelangsungan hidup PDAM," jelasnya. Sidoarjo-Surya Online,(2010), data berikut akan menunjukkan tingkat stress kerja dalam aktivitas perusahaan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo

Tabel 1. Daftar Absensi Karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo Tahun 2007- 2009

Tahun	Alasan Tidak Hadir			Jumlah
	Sakit	Izin (Cuti)	Tanpa Alasan	
2007	25	22	15	62
2008	30	25	22	77
2009	35	32	27	94

Sumber :Pdam-kabupaten-sidoarjo.go.id

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa tingkat absensi karyawan di PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo selama kurun waktu 3 tahun meningkat, dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sakit tahun 2006 sebanyak 25 orang, tahun 2007

sebanyak 30 orang dan tahun 2008 sebanyak 35 orang, pegawai yang izin cuti tahun 2006 sebanyak 22 orang, tahun 2007 sebanyak 25 orang dan tahun 2008 sebanyak 32 orang, dan pegawai yang tidak hadir tanpa alasan tahun 2006 sebanyak 15 orang, tahun 2007 sebanyak 22 orang dan tahun 2008 sebanyak 27 orang. Tingkat absensi tersebut menggambarkan adanya masalah yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan tersebut seperti beban kerja yang tinggi, tekanan kerja yang mengakibatkan stress kerja yang tinggi. Apabila kita menganalisa dari alasan sakit bisa dikatakan bahwa karyawan telah mengalami perubahan kimiawi tubuh dan merusak jaringan tubuh seperti pembuluh darah dan jantung, sehingga dapat menimbulkan penyakit seperti pusing, darah rendah, darah tinggi, stroke, hipertensi, borok, usus dan lain lain. Jika dari alasan izin bisa dikatakan bahwa karyawan telah mengalami ketegangan, merasa bosan, cemas, lelah dan tidak berdaya dikarenakan adanya beban kerja yang terlalu banyak, dan lingkungan yang kurang mendukung. Sedangkan apabila dilihat dari tanpa alasan bisa dikatakan dapat terjadi karena adanya konflik dalam hubungan antar karyawan, tidak didengarnya saran dalam pengambilan keputusan, adanya perubahan pola makan dan tidur yang menyebabkan karyawan tidak bisa berangkat kerja tepat waktu dan perubahan pola pikir. Sehingga akan memberikan hasil yang menurun pada produktifitas karyawan akibatnya akan ada konsekuensi yang dapat merusak atau merugikan bagi perusahaan maupun karyawan pada khususnya.

Oleh karena itu faktor fisik dan psikologis yang tidak bisa diselesaikan akan berdampak pada kinerja khususnya pelayanan kepada masyarakat. Maka bisa dikatakan banyaknya keluhan pelanggan yang terjadi di PDAM “Delta Tirta”

Sidoarjo menggambarkan adanya masalah yang terjadi didalam karyawan. Selain itu tingkat absensi juga dapat digunakan untuk mengetahui pola kepribadian seseorang hal ini sesuai dengan pendapat Cattell (dalam Suryabrata, 2008:299),” kepribadian dapat diambil dari kesimpulan tingkah laku yang diamati, yang menunjukkan keajegan dan ketetapan dalam tingkah laku itu”.

Berdasarkan keterangan tersebut mengindikasikan bahwa pegawai mengalami stress kerja, hal ini sesuai dengan Mujanah (2006), menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami stress kerja menunjukkan perubahan tingkah laku dalam pekerjaan yaitu keterlambatan masuk kerja dan ketidakhadiran kerja. Selain itu tingkat absensi juga dapat digunakan untuk mengetahui pola kepribadian seseorang hal ini sesuai dengan pendapat Cattell (dalam Suryabrata, 2008:299). Berikut penuturan konsumen:

“...Sekitar 164 pelanggan PDAM Delta Tirta Sidoarjo di Tulangan dan Tanggulangin sejak 23 Maret lalu tidak bisa menikmati air bersih dari PDAM tersebut. Terganggunya aliran air ke pelanggan karena pompa air tidak bisa difungsikan akibat tegangan listrik PLN tidak stabil, kemudian sebelumnya pompa air milik PDAM Delta Tirta di Tulangan sudah dua kali rusak, karena tegangan listrik yang tidak stabil. Karena itu PDAM Delta Tirta tidak mau menanggung resiko menyalakan pompa waktu tegangan tidak stabil, karena pompa bisa dipastikan rusak kembali. Pihak PDAM Delta Tirta Sidoarjo hanya minta maaf atas kasus terhentinya aliran air ini dan belum bisa memastikan kapan bisa diselesaikan...” suara surabaya.net/13/03/2009.

Berdasarkan keluhan pelanggan di atas menggambarkan bahwa dengan adanya tuntutan dan keluhan dari pelanggan, menuntut karyawan untuk ekstra bekerja keras, apalagi ditambah dengan adanya kasus Lapindo yang menyebabkan permasalahan baru dalam pengelolaan air bersih dan pemeliharaan pipanisasi, dari fenomena tersebut stress kerja yang dialami karyawan menjadi

berat dalam memberikan layanan yang terbaik bagi pelanggan, sehingga nantinya kinerja itu dapat tercipta dengan optimal

Burke (1994) berpendapat bahwa iklim organisasi yang kondusif erat kaitannya dengan stress kerja melalui persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri. Menurut Robbin (2001: 63) Kepribadian Tipe A beroperasi pada stress tingkat sedang sampai tinggi, mereka merupakan subyek bagi dirinya sendiri pada tekanan waktu yang kurang lebih sinambung, menciptakan untuk diri mereka suatu kehidupan penuh tenggat (deadline)

Oleh karena itu untuk dapat membuktikan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang **“Pengaruh Kepribadian Type A dan Iklim Organisasi Terhadap Stress Kerja Karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian type A berpengaruh terhadap stress kerja Karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap stress kerja stress kerja Karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian type A terhadap stress kerja karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap stress kerja karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Terkait
Sebagai bahan masukan mengenai kepribadian tipe A, iklim organisasi dan di lingkungan perusahaan untuk mengetahui stress kerja.
2. Bagi Penulis
Dapat menerapkan teori-teori yang didapatkan selama kuliah ke dalam Skripsi dan mendapat pengetahuan mengenai kepribadian tipe A dan iklim organisasi terhadap stress kerja.
3. Bagi Pihak lain
Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan masalah kepribadian dan iklim organisasi terhadap stress kerja khususnya.